

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 21 (1929)  
**Heft:** 7

**Artikel:** Die Friedenspflicht aus Tarifvertrag  
**Autor:** Baumann, Paul  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-352400>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 15.04.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

die Lehrlinge jedoch haben ein Anrecht auf einen bezahlten Erholungsurlaub von 8 Tagen pro Jahr.

Der Internationale Gewerkschaftsbund hat in seinem Jugendschutzprogramm als Mindestforderung aufgestellt: « Mindestens 3 Wochen bezahlte Ferien für erwerbstätige Jugendliche (einschliesslich Lehrlinge) unter 16 Jahren und zwei Wochen bezahlte Ferien für erwerbstätige Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren. »

### Die Zahl der Arbeiter,

die nach den vorstehenden Berichten Ferien erhielten, betrug in den einzelnen Ländern:

Land	Arbeiter
Deutschland . . . . .	8,680,000
Tschechoslowakei . . . . .	3,000,000
Oesterreich . . . . .	2,014,000
Grossbritannien . . . . .	1,500,000
Polen . . . . .	900,000
Schweiz . . . . .	223,814
Belgien . . . . .	212,000
Lettland . . . . .	160,000
Niederlande . . . . .	108,936
Dänemark . . . . .	106,424
Estland . . . . .	51,680
Schweden . . . . .	40,730
Rumänien . . . . .	19,366

Das Internationale Arbeitsamt berechnete für das Jahr 1926, dass von den 47 Millionen europäischen Arbeitern 19 Millionen, oder etwa 40 Prozent aller Arbeiter Europas, jährlich einen bezahlten Urlaub auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen erhalten. Es wäre daher nicht mehr zu früh, wenn in der Schweiz, wie in den andern Ländern, bezüglich der Ferienfrage eine gesetzliche Regelung erfolgen würde.

---

## Die Friedenspflicht aus Tarifvertrag.

### I.

Die Märznummer der « Gewerkschaftlichen Rundschau » enthält eine Abhandlung über die Friedenspflicht aus Tarifvertrag. Der Verfasser, Paul Baumann, Metallarbeiter, stösst einen Alarm-schrei aus, um die Interessenten auf die möglichen Folgen des Tarifvertrags ohne ausdrücklichen Vorbehalt der relativen Friedenspflicht aufmerksam zu machen.

Die Arbeit des Verfassers ist verdienstlich; ein umfangreiches Material ist da zusammengetragen worden. Es ist erstaunlich, solche Rechtskenntnis bei einem Arbeiter zu finden. Letzten

Endes aber stellt man die Frage nach dem Nutzeffekt, dem praktischen Ergebnis der Abhandlung. Was will eigentlich Baumann?

In seinem Artikel kommt er deutlich zu dieser Schlussfolgerung, dass die Tarifverträge den Streik nicht verhindern dürfen, ferner dass die Gerichte dieser Auffassung mehr und mehr folgen und im Falle einer Vertragsverletzung auf die in den Tarifverträgen enthaltene absolute oder relative Friedenspflicht abstellen. Mit andern Worten: Es besteht zwischen den Parteien eine gewisse Bindung, aber es gibt keinen Frieden unter ihnen.

Diese Abhandlung würde höchstens die Aufmerksamkeit der vertragsschliessenden Interessenten gefunden haben, wenn sie in einem Richteramt oder Anwaltsbureau das Licht der Welt erblickt hätte. Von einem Arbeiter geschrieben und in der « Gewerkschaftlichen Rundschau » veröffentlicht, werden die Ausführungen Baumanns zum Sprengstoff gegen den Tarifvertrag. Hat das Baumann gewollt?

Man könnte befürchten, dass ihn hier seine ganze Rechtswissenschaft im Stiche lässt. Das wäre schade.

Um jeglicher Konfusion vorzubeugen und um die in der Entwicklung der Auffassung von der relativen Friedenspflicht in den Tarifverträgen unterlaufenen unfreiwilligen Irrtümern richtigzustellen, gebe ich hiermit meine Ansicht kund.

Wenn die Arbeiter einen Tarifvertrag eingehen, was bezwecken sie damit? Die Idee des Friedens und der Sicherheit soll verwirklicht werden. Die Vertragsparteien verzichten auf gewisse Freiheiten, um gewisse Vorteile dagegen einzutauschen.

Aber es gibt keine Verträge ohne gegenseitige Verpflichtungen, und die Bindung als solche bedingt ein Verhalten, von dem man, ohne die Nachteile eines Vertragsbruches auf sich zu nehmen, nicht abgehen kann.

Diese klare Auffassung entnehmen wir dem Begriff des Tarifvertrags. Sie beruht ganz einfach auf dem guten Glauben unter den Vertragsparteien.

Die ganze Kasuistik, die sich auf der absoluten oder relativen Friedenspflicht aufbaut, ist nichts anderes als ein schönes Spiel mit Worten, das der Verdrehung dient und, was noch schlimmer ist, zum Ruin der Tarifvertragspraxis führen kann.

Die Idee des Friedens, so wie wir sie verstehen, findet ihre Verwirklichung ausser in den Organen der Vertragsschliessenden in einem Schiedsgericht, dem die Entscheidung der Streitigkeiten obliegt. Die Idee der Sicherheit findet ihre Verwirklichung in den Arbeitsbedingungen, die von denselben Organen und demselben Gericht geschützt werden. Und sofern der Tarifvertrag eine Gefahr darstellt, so braucht man nur zu kündigen und die Gefahr nimmt ein Ende. Wozu dann noch die Theorie vom relativen Frieden? Befürchtet man etwa, dass der Arbeiterschaft dadurch die Teilnahme an grossen Streikaktionen verwehrt werde?

Es war im Jahre 1919, als in der Uhrenindustrie Tarifvertragsbesprechungen stattfanden und von uns, das Beispiel von 1918 lag ja so nahe, die Frage des Generalstreiks aufgeworfen wurde. Der Führer der Unternehmer, F. L. Colomb, opponierte rundweg. Wenn Ereignisse, so führte er aus, die Rechtsverhältnisse eines Landes von Grund aus umgestalten, so verlieren Gesetze und Verträge ohnehin ihre Geltung. Entweder ist die Revolution euch günstig, dann ist der gemachte Vorbehalt zum Tarif überflüssig und lächerlich, oder aber die Sache läuft ungünstig aus und dann kommen die Gesetze zur vollen Anwendung.

Wir haben dieser logischen Argumentierung beigespflichtet, der gute Glaube zwang uns dazu. Wer einen Vertrag bricht, riskiert, für den Schaden aufkommen zu müssen, der dann vom Richter bemessen wird. Das ist unsere Auffassung von der Innehaltung der Tarifverträge.

Zudem ist der Alarmschrei Baumanns, auch für sich allein betrachtet, keineswegs gerechtfertigt. Er spricht solcherweise von der Notwendigkeit der relativen Friedenspflicht, als ob die Unternehmer den Tarifvertrag der schweizerischen Arbeiterschaft aufzwingen wollten.

Davon ist natürlich keine Rede. Gerade mit Rücksicht auf die in der Gerichtspraxis vertretene Auffassung des relativen Friedens sind die Unternehmer in der Schweiz weiter als je vom tariffreundlichen Standpunkt entfernt.

So hat sich die «Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung» vom 30. März über dieses Thema folgendermassen geäußert:

«Die Stellungnahme einer Reihe von Gerichtsinstanzen zum Tarifvertrag bedeutet für die Arbeitgeber alles andere als eine Ermutigung. Das Bundesgericht hat entschieden, dass auch bei Vorliegen eines Tarifvertrags die Arbeiter an Generalstreiks, an politischen Streiks und andern, wie Solidaritäts- und Sympathiestreiks teilnehmen können, ohne die vertragliche Bindung mit dem Arbeitgeber zu verletzen, sofern nur diese Bewegungen die Aenderung oder Aufhebung der geltenden Verträge nicht zum unmittelbaren Zweck haben.»

Ob von der Gerichtspraxis gewollt oder ungewollt, führt die oben erwähnte Auffassung seitens der Arbeitgeberschaft zur konsequenten Ablehnung des Tarifvertrags. Wäre ich Richter und zugleich Gegner kollektiver Vereinbarungen, so wäre gerade diese Art der Auslegung des Tarifvertrags das Mittel, um dessen praktische Anwendung zu hintertreiben.

Aus demselben Artikel und um Baumann zu zeigen, wie unbegründet seine Befürchtung ist, möchte ich noch folgenden Satz anführen:

«Der Arbeitgeber ist gegen den Tarifvertrag, weil dieser nur der Herrschaft der sozialistischen Gewerkschaften dient, nicht aber den höhern Interessen der Volkswirtschaft und dem sozialen Frieden.»

Infolgedessen scheint es ein unnützes Unterfangen zu sein, wenn sich ein Arbeiter die Finger wund schreibt, um der Unternehmerschaft zu beweisen, dass der Tarifvertrag mit dem Frieden nichts zu tun hat.

Ein Vertrag, ohne den guten Glauben und ohne den Willen der Beteiligten, denselben beidseitig zu halten, ist zu nichts nütze; besser wäre es dann, überhaupt keinen einzugehen und ganz einfach dem Machtstandpunkt die Entscheidung über einen weder absoluten noch relativen Frieden zu überlassen.

Persönlich bin ich mehr als je von dem Nutzen des loyal in der Praxis angewandten Tarifvertrags für das Wirtschaftsleben sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeiterschaft überzeugt.

A. Gros p i e r r e.

## II.

Mit der Veröffentlichung der Arbeit über die Friedenspflicht aus Tarifvertrag habe ich die Erwartung verknüpft, dass sie zu einer Aussprache Anlass und Grundlage geben werde. Die mit der Antwort von Achille Gros p i e r r e einsetzende Kritik kommt deshalb nicht unerwartet. Ihr Inhalt ist aber derart, dass sie beantwortet werden muss.

Die kritisierte Arbeit entsprang nicht der Freude an der juristischen Akrobatik. Sie wurde veranlasst durch Auseinandersetzungen in Gewerkschaftskreisen über die zweckmässigste Formulierung der Tarifverträge. Als Ziel schwebt ihr vor, dem Zweck der Gewerkschaft zu dienen: der Erforschung und Verteidigung der Interessen der Arbeiterschaft. Wenn hierbei auf das Rechtsgebiet Bezug genommen wurde, so geschah dies aus der Erkenntnis, dass in ihm grundlegende Bedingungen und entscheidende Faktoren der Wirklichkeit enthalten sind, die speziell auch für die Gestaltung des Tarifvertragsrechtes von Bedeutung sind und deren Zusammenhänge mit den Interessen der Arbeiter zu erforschen, in den Aufgabenkreis der Gewerkschaften gehört. Alles, was ist und geschieht, steht unter rechtlichen Bedingungen und zeitigt vielfach rechtliche Wirkungen; diese zur umfassenden und klaren Erkenntnis zu bringen und beim Handeln in Berechnung zu stellen, ist nicht nur eine Aufgabe für den Berufsstand der Juristen, sondern auch für diejenigen, die wissen, dass volle Wirklichkeitserkenntnis eine wichtige Voraussetzung zweckmässigen Handelns ist. Auch diejenigen Gewerkschaftsführer, die die Notwendigkeit und den Wert von juristischen Untersuchungen nicht anerkennen, können doch auch nicht anders, als sich gegebenenfalls auch Rechtsvorstellungen bilden, in denen das Mass ihrer Rechtskenntnisse zum Ausdruck kommt. Es gibt solche, die die merkwürdige Fähigkeit besitzen, sich falsche und für die Arbeiterschaft nachteilige Rechtsvorstellungen zu bilden und an ihnen mit um so grösserer Hartnäckigkeit festzuhalten, je weniger ihr Urteil durch solide Rechtskenntnisse getrübt ist.

Die Beschäftigung mit der Streitfrage über den Umfang der Friedenspflicht ist dem Verfasser durch Unklarheiten und Schwierigkeiten in der gewerkschaftlichen Praxis aufgenötigt worden. Die dem gewerkschaftlichen Milieu entnommene Auffassung der Geltung der absoluten Friedenspflicht verletzte in konkreten

Fällen das Rechtsgefühl, und dies liess Zweifel an deren Richtigkeit erwecken. Schon vor dem Generalstreik im Jahre 1918 hatte ich, in Erkenntnis der Bedeutung dieses Problems für das Koalitionsrecht, an den Gewerkschaftsbund die Eingabe gerichtet, er solle durch Einholen von Gutachten bei juristischen Autoritäten die damit verbundenen Rechtsfragen zur Abklärung bringen. Leider wurde dies abgelehnt. Der Zweck der Eingabe wurde dann besser erfüllt durch den erwähnten grundsätzlichen und ausführlich motivierten Entscheid des Bundesgerichts im Prozess der Marti A.-G. kontra Metallarbeitergewerkschaft Bern vom 11. November 1919, der dem Prinzip der relativen Friedenspflicht in Uebereinstimmung mit der deutschen Rechtslehre und Rechtsprechung die rechtliche Geltung zusprach. In den gewerkschaftlichen Kreisen schenkte man dieser wichtigen Streitentscheidung nur wenig Beachtung, so dass die falschen Ansichten von der Geltung der absoluten Friedenspflicht nicht in genügendem Masse zurückgedrängt wurden. Einzelne Tarifverträge wurden weiter derart formuliert, dass darin die absolute Friedenspflicht als Vertragspflicht akzeptiert wurde, womit die Gefahr der Verschlechterung der Rechtslage verbunden ist. Denn das Bundesgericht hatte in den erwähnten Motiven erklärt, die absolute Friedenspflicht müsste als mutmasslicher Wille der Vertragsparteien der Auslegung zugrunde gelegt werden, wenn der Nachweis geleistet werden könne, was nicht geschehen sei, dass ihre Geltung als Usance in der Praxis zur Anerkennung komme. Hier setzen nun die bürgerlichen Feinde der Ausübung des Koalitionsrechtes der Gewerkschaften den Hebel an, um eine Aenderung der Rechtsprechung im Sinne der Verschlechterung der Rechtslage der Gewerkschaften herbeizuführen durch die Behauptung, es könne der Nachweis geleistet werden, dass die vom Bundesgericht genannte Voraussetzung in weit verbreiteten Tatsachen erfüllt sei.

Auf diese Gefahr der Verschlechterung des Koalitionsrechtes galt es, die Gewerkschaften aufmerksam zu machen, ebenso auf die in ihrem Machtbereich gelegene Möglichkeit und die Notwendigkeit der Abwehr. Sicher haben die Gewerkschaftsführer, deren Vertragspraxis nun derart von den Gegnern der Arbeiterbewegung zum Schaden der Arbeiterschaft auszunützen versucht wird, nur aus Irrtum und Unkenntnis, aber in guter Treue so gehandelt, weil die Einsicht in die vorhandenen Möglichkeiten, die Bedingungen und Faktoren der Bildung des Tarifvertragsrechtes fehlte und sie gar nicht in der Lage waren, die Tragweite der verschiedenen Formulierungen zu überblicken.

Nun sehen wir aber aus der Antwort des Genossen GrosPierre, dass einzelne Gewerkschaftsführer bewusst eine gegensätzliche Einstellung vertreten zu der rechtlichen Regelung der Friedenspflicht, wie sie das Bundesgericht vorgenommen hat. Wir haben nachgewiesen, dass die getroffene Entscheidung in Uebereinstimmung steht mit dem, was sich in der Tarifvertragspraxis, der Recht-

sprechung und Gesetzgebung der wichtigsten Tarifvertragsländer als die zweckmässigste Regelung herausgebildet und bewährt hat. Nach der Ansicht von GrosPierre soll also für das schweizerische Tarifvertragsrecht ein Ausnahmerecht geschaffen werden und dies im Sinne einer Verschlechterung des geltenden Koalitionsrechtes. Seiner Stellungnahme kommt infolge besonderer Zeitumstände und der Rolle, die er hierbei als gewerkschaftlicher und politischer Führer spielt, eine grosse Bedeutung zu. Denn die Frage des Ausbaues unseres Tarifvertragsrechtes ist durch das Postulat von Arx über die Vorlage eines neuen Gesetzes über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses (das in der Volksabstimmung vom 21. Juni 1920 mit nur 1946 Stimmen abgelehnte Gesetz enthielt die Norm der relativen Friedenspflicht) und durch das Postulat GrosPierre über die Erleichterung des Abschlusses von Tarifverträgen zu einer Gegenwartsfrage geworden. Das Volkswirtschaftsdepartement hat im Januar d. J. mit den Arbeitgeberverbänden hierüber eine Aussprache veranstaltet und die entsprechende mit den Arbeiterverbänden soll nachfolgen. Unter diesen Umständen ist die Auseinandersetzung mit seiner Auffassung auch eine dringende Gegenwartsaufgabe.

Eigentlich müsste hierzu mit der Erörterung des vorliegenden Problems von vorne begonnen werden, was hier nicht angeht, denn er hat es weder in seinem Inhalt noch in seinen Voraussetzungen und Folgen richtig erfasst, und er setzt sich über wichtige vorgebrachte Tatsachen und Beweisführungen vollständig hinweg.

Wenn wir die Voraussetzung zu erfassen versuchen, auf der sich seine Konstruktion aufbaut, so können wir feststellen, dass sie enthalten ist in der Ansicht, dass jeder Tarifvertrag sich über das ganze Arbeitsverhältnis erstreckt. Demgemäss wird dann jede Störung des Arbeitsverhältnisses als eine Verletzung des Tarifvertrages gewertet und der Erörterung der Frage nach dem Umfang der Friedenspflicht beim Streit über nicht durch Tarifvertragsbestimmungen geregelte Gegenstände wird dadurch jede Grundlage entzogen. Der Wahrheits- und Wirklichkeitsgehalt dieser grundlegenden Annahme ist nun sehr gering. Nach der einzigen umfassenden Sammlung von Tarifverträgen, die in der Schweiz existiert, der des Einigungsamtes des Kantons Zürich, ist festgestellt worden, dass der Vertragstyp mit der umfassenden Schiedsklausel für alle Gesamtstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis die seltene Ausnahme bildet. Nun ist es doch offenbar ganz unzulässig, zur Bestimmung des grundlegenden Begriffs nur auf eine selten vorkommende Varietät abzustellen, statt das den betreffenden Erscheinungen Gemeinsame hervorzuheben. Seine wichtigste Voraussetzung ist in hohem Masse wirklichkeitsfremd, seine Methode entspricht nicht den elementarsten Anforderungen der Logik und er berücksichtigt nicht im geringsten die Resultate der wissenschaftlichen Forschung auf diesem Gebiet. Denn weder der

durch die geschichtliche Forschung noch der durch die juristische Bearbeitung erschlossene Begriff des Tarifvertrags deckt sich mit seiner Annahme, dass von einem solchen nur dann die Rede sein könne, wenn er die Totalität der Arbeitsverhältnisse umfasse. Er wird im wesentlichen aufgefasst als ein Vertrag über Arbeitsbedingungen und wird streng unterschieden vom Dienstvertrag im Arbeitsverhältnis, auch wenn dieser im Geltungsbereich eines Tarifvertrags steht. Aus dieser allgemein als richtig anerkannten Unterscheidung ergeben sich wichtige Konsequenzen: Arbeitsverhältnis und Tarifvertragsverhältnis sind nicht identische Begriffe, Störung des Arbeitsverhältnisses ist nicht begrifflich notwendig eine Tarifvertragsverletzung, sie ist es nur dann, wenn mit ihr bezweckt wird, eine Aenderung von Tarifvertragsbestimmungen zu erzwingen.

Sobald der Untersuchung auch die normalen Tarifverträge unterstellt werden, die nicht den ganzen Inhalt der Arbeitsverhältnisse umfassen, kommt das Problem zum Vorschein, das für GrosPierre nicht existiert. Wenn in dem von Tarifvertragsbestimmungen freien Gebiet ein Streit ausbricht, welche Regelung der Friedenspflicht ist da gerecht und entspricht insbesondere den Interessen der Arbeiterschaft? Die Bedeutung der Frage und der beiden Lösungen lässt sich drastisch zeigen an einem konkreten Fall aus neuester Zeit. Zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft wurden Verhandlungen eingeleitet zum Abschluss eines umfassenden Tarifvertrages. Sie führten zu einem Tarifvertrag über Arbeitszeit, Ueberstundenentschädigung und die Ferienberechtigung. Die Regelung der Lohnfrage wurde vom Unternehmerverband abgelehnt, und ihre Entschliessungsfreiheit in dieser Sache wird also keineswegs irgendwie eingeschränkt und sie können demgemäss, ohne gegen den Vertrag zu verstossen, einen Lohnabbau durchführen. Gilt nun die Regel der relativen Friedenspflicht, wie sie das Bundesgericht akzeptiert hat, so darf die Gewerkschaft mit allen Koalitionskampfmitteln den Angriff auf wichtige Existenzbedingungen der Arbeiter abwehren. Gilt aber die absolute Friedenspflicht, die der Arbeiterführer GrosPierre zur gesetzlichen Norm erheben will, so ist der Gewerkschaft diese einzig wirksame Abwehr verboten, sie stellt eine Vertragsverletzung dar, die mit der Schadenersatzpflicht belastet oder mit dem Verfall der allfälligen Konventionalstrafe bestraft werden kann. Braucht man sich da noch zu verwundern, dass die Unternehmer und ihre Freunde für die Geltung der absoluten Friedenspflicht eintreten, da sie so ausserordentlich vorteilhaft für ihre Interessen ist!

Die Tarifverträge sollen den Arbeitern Sicherheit gewähren, das ist nach GrosPierre das treibende Motiv zum Tarifvertrag für die Arbeiter. Nun hat sich gezeigt, dass die Regelung der Friedenspflicht, die er vorschlägt, das Machtverhältnis im Arbeitsverhältnis wieder herbeiführt, das einst bestand, bevor die Arbeiterschaft

durch ihre Organisation zu einem Machtfaktor im Kräfteparallelogramm auf diesem Gebiet geworden ist. Nicht der von GrosPierre geforderte Verzicht, sondern das mit der Geltung der relativen Friedenspflicht verbundene Recht auf die Ausübung des Koalitionskampfes bringt in diesen Fällen Sicherheit in die Existenzbedingungen der Arbeiter.

Hat GrosPierre ferner den Sinn und Gehalt des Tarifvertragswesens richtig wiedergegeben, wenn er als das die Arbeiter bestimmende Motiv zur Eingehung von Tarifverträgen das Friedensbedürfnis bezeichnet? Im Gegensatz zu dieser Auffassung der treibenden Kräfte, hat der Begründer der Tarifrechtslehre, der verstorbene Berner Professor Genosse Lotmar, schon vor 29 Jahren folgendes festgestellt: « Mit dem Tarifvertragswesen verbinden sich konzentrierte Massenerscheinungen, die gewöhnlich als Störungen des sozialen Friedens angesehen werden. In den meisten Fällen gibt ein Tarifvertrag den Ausgangspunkt, das Kampfobjekt und den Endpunkt von Ausständen, Aussperrungen und Sperrungen ab. » Nach weit verbreiteter Auffassung ist die Entstehung und der Inhalt des Tarifvertrages das Ergebnis sozialer Machtverhältnisse und oft von Machtkämpfen, wie könnte da die Ansicht von GrosPierre richtig sein!

Die treibende Kraft im Tarifvertragswesen ist der Wille der Arbeiterschaft zur Geltung, zur Selbstbehauptung, zur Verteidigung und Sicherung; in ihm kommt die kollektive Kraft der Organisation zum Ausdruck und zur rechtlichen Anerkennung; in ihm ist eine Aenderung der Arbeitsverfassung der Anlage nach enthalten: Ihre Willensstruktur ist nicht mehr charakterisiert durch die Alleinherrschaft der Arbeitgeber, das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter kommt zur Geltung, und der demokratische Gedanke fängt an, ein neues Gebiet der Gesellschaftsordnung zu durchdringen.

Aus dieser hohen Wertschätzung des Tarifvertragswesens entspringt der Wille, gegen die drohende Gefahr der Auferlegung eines Ausnahmerechtes anzukämpfen durch die Zurückweisung der Ansichten und Absichten, die auch GrosPierre vertritt. Er beruft sich darauf, ein Praktiker zu sein, und verkennt hierbei, dass « Praxis ohne Theorie blind und richtungslos, Theorie ohne Praxis wirkungslos » ist. Aufgabe auch der « Gewerkschaftlichen Rundschau » ist es, beide Gebiete zu pflegen und die richtige Beziehung herzustellen.

P a u l B a u m a n n.

Druckfehlerberichtigung. Im Märzheft, Seite 83, zweites Alinea, soll es statt Geltungskraft Gestaltungskraft heissen.